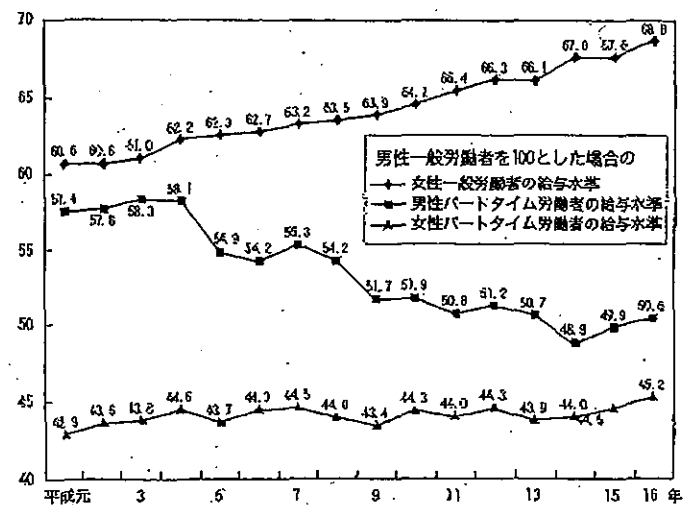


表2-1 夫の所得と妻の就業状況

夫		妻全体	妻(有業)				家計数
勤め先収入(万円)		A	B	C 収入(万円)			
10分位	最小-最大	有業率	(うちフルタイム率)	平均	標準偏差	最小-最大	
1993年全体	690-1511	36%	(52%)	216.6	150.6	5-600	685
1	0-290	38	(14)	162.2	113.0	35-550	69
2	299-330	38	(58)	179.4	100.7	15-300	69
3	340-400	51	(55)	216.7	147.7	5-550	120
4	405-420	33	(57)	263.8	121.1	72-376	21
5	421-460	34	(50)	207.5	135.2	62-180	71
6	464-500	32	(66)	274.8	168.0	10-549	91
7	503-541	41	(44)	176.2	131.3	21-448	39
8	542-600	31	(61)	269.9	193.4	10-600	90
9	602-690	26	(50)	269.8	195.4	40-579	47
10	695-1511	22	(20)	155.5	123.4	40-420	68
1996年全体	0-2000	42%	(47%)	213.0	167.4	10-672	533
1	0-300	53	(38)	155.7	110.9	36-480	60
2	309-360	44	(62)	230.9	126.2	72-550	48
3	365-400	47	(60)	207.1	126.4	50-430	53
4	410-450	37	(35)	181.0	144.9	20-520	54
5	451-500	49	(47)	199.8	142.9	48-500	61
6	502-550	34	(47)	161.9	133.9	12-400	44
7	555-600	49	(47)	237.3	194.1	26-629	65
8	610-675	48	(50)	318.8	229.0	10-650	42
9	676-770	40	(38)	248.6	228.3	70-672	53
10	776-2000	19	(40)	193.9	209.4	34-515	53

出所：小原美紀(2001)「専業主婦は裕福な家庭の象徴か？：妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」、『日本労働研究雑誌』no. 493, p. 20.

図2-1 労働者の1時間当たり平均所定内給与と格差の推移



注：1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

出所：内閣府「男女共同参画白書」平成17年版。

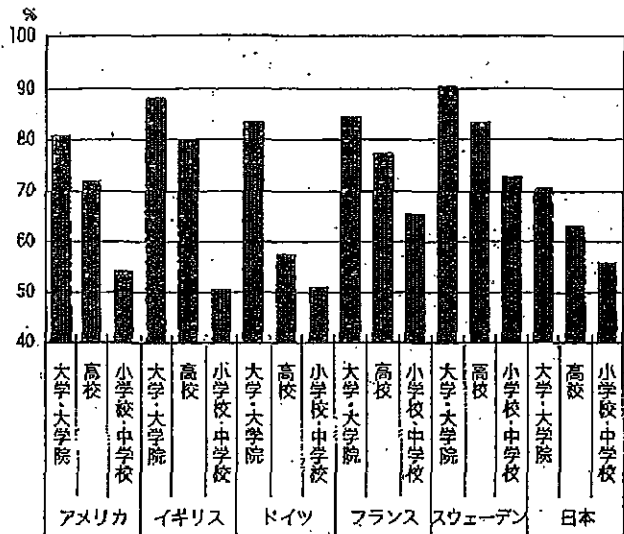
男性労働者の所定内給与額は3年連続で前年を下回っている。その一方で、男性の正社員とパートタイマーの賃金格差は拡大し、日本においてもスキル格差が大きくなっていることがわかる。

2 国際比較でみた日本の女性労働の特徴

静かな革命は他の先進国同様、日本においても進展していることは、夫の所得水準にかかわらず就業を決定する女性がふえていることや出生率の低下などの現象によって推測することができる。しかし、国際比較をしてみると、日本固有の特徴も明らかになる。その一つは、女性が結婚や出産で労働市場から退出する傾向が、他の国よりも強く観察されることである。

厚生労働省の「第1回21世紀出生時縦断調査」(2002)をみると、第1子出産の1年前には73.5%の女性が働いていたが、結婚半年後で67.4%は仕事

図2-2 女性の学歴別労働力率の国際比較 (25~64歳)



出所：厚生労働省『働く女性の実情』平成16年版。

を辞めている。

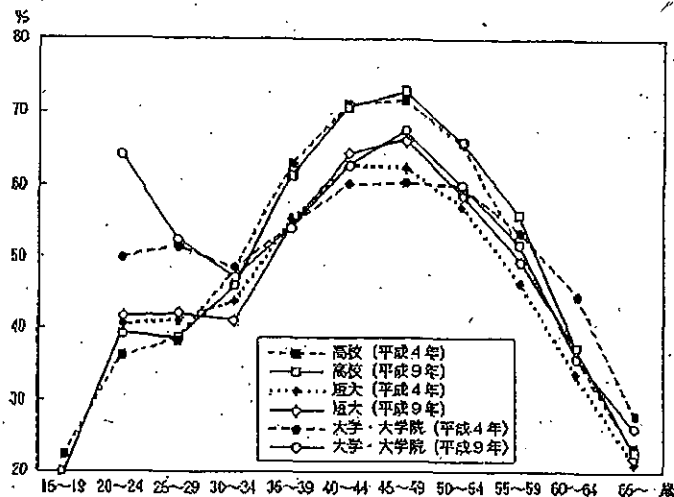
その理由をみると、子育てをしながらでも働きつけられる制度や職場環境がないからという回答が、継続が困難な理由としてもっとも多く掲げられている。事実、女性の有業率を配偶関係別にみると、1971年から02年にかけてもっとも大きく伸びているのは、独身の女性の有業率である。

その結果、サービス経済化が多くの先進国では既婚女性の職場進出につながっているのに対して日本では独身の女性が晩婚化することで、サービス部門で高まった労働需要に対応したと思われる。その結婚を遅らせた世代の多くが、団塊世代ジュニア世代である。それが出生率の低下につながっている。

もう一つの特徴は、他の国にくらべて日本では高学歴の女性の労働力率が低いこと(図2-2)と、いったん退職したあと、学歴の高い女性ほど再就職率が低いことである。

図2-3は、年齢階層別の女性の有業率を学歴別にみたものであるが、35歳以降では、有業率と学歴の関係が逆転している。

図2-3 有配偶女性の学歴別年齢階層別有業率の推移



出所：厚生労働省『働く女性の実情』平成16年版。
資料：総務省統計局『就業構造基本調査』平成4年、9年。

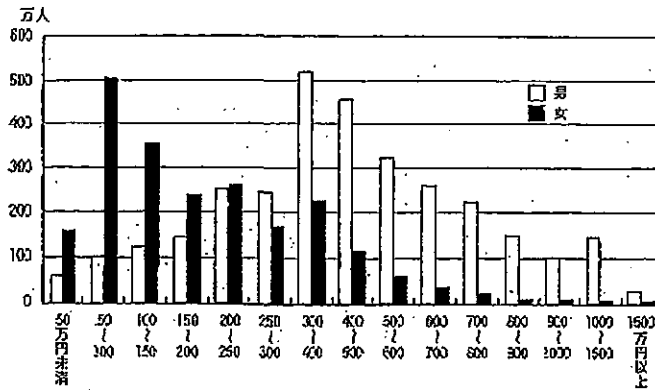
ここには、日本特有の税制度・社会保障制度も影響している。以下では、日本の税・社会保障制度がもたらす既婚女性の労働供給への影響についてみてみよう。

3 税制度・社会保障制度と既婚女性の労働供給

既婚女性の労働供給の選択は、夫の所得と自分自身が働けば得られる市場賃金率に影響を受けるとのべた。税制度や社会保障制度はこの両者に影響を与えることで、夫婦の労働供給に影響を与える。もし税制度や社会保障制度が夫婦(世帯)の労働供給選択に中立に設計されていれば、所得分布は正規分布をするはずである。

図2-4は、35~49歳の雇用者の所得分布をみたものである。これをみると、男性では、正規分布に近い形をしており、低所得層(年収150万円以下)の分布のすそ野が広がっている。ところが、女性の場合は、50~100万円の

図2-4 所得階級（雇用就業者総数）



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」2002年より作成。

ところと300~400万円ところに分布のピークがある。正社員とパートタイマーで所得の分布が異なるからである。

つまり、女性の多くがパートタイマーとして年収100万円未満の所得を得る動機づけがあることがわかる。その動機づけをしているのが日本の税制度・社会保障制度である。

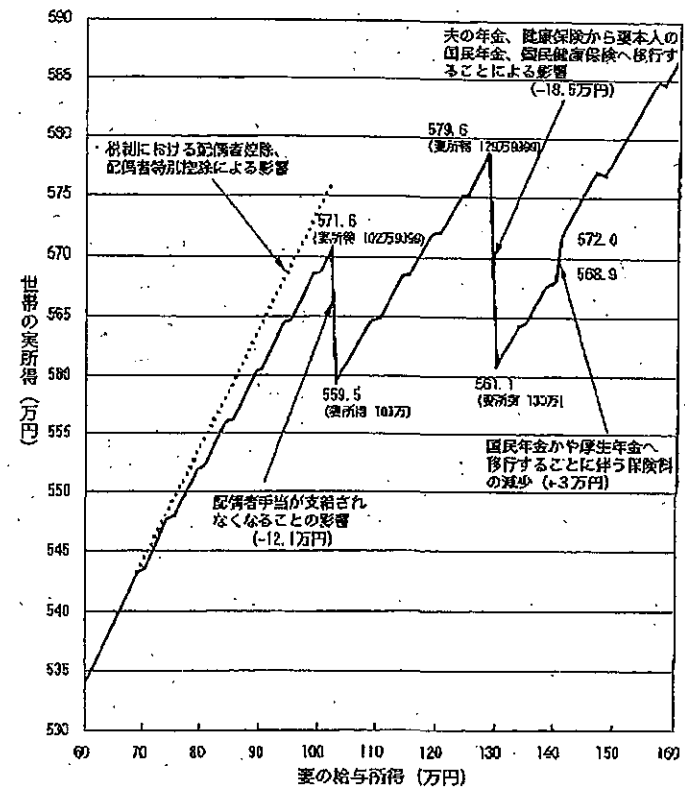
日本の税・社会保障制度は、なぜ100万円未満の所得を得るインセンティブを既婚女性（妻）に与えているのだろうか。

図2-5は、平均的な夫の年収（548万円）をもとに、妻の時給が1260円であった場合に、妻が労働時間を増やすと、夫婦合算の税引後の所得にどのような変化がみられるのかシミュレーションしたものである。

ここからわかるように、このグラフは、のこぎりの歯のようにになっている。一つのピークは103万円、もう一つのピークは130万円にある。この二つの妻の年収の水準で所得の逆転現象がおき、妻の労働供給を抑制するインセンティブが生じている。

妻の年収が103万円までは、世帯主に被扶養家族がいるものとして、夫の所得から配偶者控除（38万円）が認められて、夫の税負担が軽くなる。とはいうものの、(図表の点線と実線とを比較すればわかるように) この税制度

図2-5 妻の所得変化に対する世帯実所得（60万円~160万円拡大図）
（自給1260円の場合）



出所：経済産業省「男女共同参画に関する研究会」報告書、2000年。

そのものはそれほど大きな影響をもたらしてはいない。

のこぎりの歯（所得の逆転現象）を形成しているのは、この103万円のところで配偶者手当の支給を打ち切る企業があるからである。日本の約半数の企業が配偶者手当を支給しているが、そのうちの8割が非課税限度額（103万円）で、支給を打ち切っていると答えている。

130万円のところでの所得の減少は、社会保障制度と医療保険制度によってもたらされている。日本では、すべての国民が年金制度に加入しており、

サラリーマンや公務員は「第2号被保険者」、第2号被保険者の配偶者で年収が130万円未満あるいは収入のない主婦が「第3号被保険者」、そしてサラリーマン以外の自営業、アルバイト、学生、失業者や無業者が「第1号被保険者」と分類されている。

この第3号被保険者であれば、年収が130万円までは、社会保険の支払い義務がない。なお、現在、社会保険料は13.58%であるが、図表の試算は、2000年度の制度にもとづいて計算している。妻の年収が130万円を超えると、国民年金制度や国民健康保険制度に移行するためにこの試算では、約18万5000円負担が増えることになる。

このような制度によって、事業主はパートタイマーの時給を上げるインセンティブを持たず、働く側も非課税限度額以上働くインセンティブを持たない。結果として、パートタイム労働者の賃金が低く抑えられてしまうのである。

既婚女性の3割から4割が、この制度を意識して、就労を調整すると答えており、制度が実際の既婚女性の労働供給を抑制していることがわかる。

そして、日本で35歳をすぎると、女性の学歴と有業率のあいだに負の関係が存在するのは、高学歴の女性ほど高い労働条件の仕事を探しているのに対して、その条件に見合う仕事が労働市場にあまりないからである。また、高い労働条件の仕事は、会社の命令に対して拘束的な働き方が要求される。家庭責任（家事や育児の責任）を負っている既婚女性が、そのような働き方をするのはむずかしい。結果として、働かないという選択をする女性が高学歴者ほど多くなるのである。

4 労働力の非正規化と年金制度

いまのべてきたような議論はさして目新しい議論ではない。多くの研究者によって指摘されているし、研究の蓄積も多い。

しかし、90年代に入って、経済の国際化が進むなかで、この税・社会保障制度における第3号被保険者制度の存在は、労働供給ではなく、労働需要サイドに大きな影響を及ぼす制度になっている。この点についての議論はまだ

表2-2. 国民年金制度の加入者数の推移

(万人)

	第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者
1996	1910	3865	1220
1997	1936	3882	1202
1998	1959	3881	1195
1999	2043	3826	1182
2000	2118	3775	1169
2001	2154	3742	1153
2002	2207	3676	1133
2003	2237	3685	1124

資料出所：社会保険庁「公的年金加入状況等調査」隔年。

少ない。

経済のグローバル化が進み、コスト競争がきびしくなるなかで、医療保険や社会保険の支払い義務のない労働者を採用することのメリットが高まってきた。その結果、事業主が社会保険の負担を回避するために非正社員の採用をふやしている。96年からの被保険者数の推移をみると、企業の社会保険料の負担義務のない第1号が増える一方で、第3号被保険者の数は多少であるが減少傾向を示している。

1 国民年金制度の加入者の推移

日本では、すべての国民が年金制度に加入しており、サラリーマンや公務員は「第2号被保険者」、第2号被保険者の配偶者で年収が130万円未満あるいは収入のない主婦が「第3号被保険者」、そしてサラリーマン以外の自営業、アルバイト、学生、失業者や無業者が「第1号被保険者」と分類されている。

表2-2をみるとわかるように、就業形態が多様化するにしたがって、第2号被保険者が減少し、第1号被保険者が増加している。

第2号被保険者数は2003年には3685万人であるが、1996年では3865万人と

表2-3 正社員・非正社員の割合の推移（下段は総数に対する割合）

(1000人)

	1987	1992	1997	2002
正社員	34,565 80.30%	38,062 78.30%	38,542 75.40%	34,557 68.00%
非正社員	8,498 19.70%	10,532 21.70%	12,590 24.60%	16,206 31.90%

注：役員を除く雇用労働者を総数とする。

比較すると180万人減少しており、代わって第1号被保険者が同じ時期に1910万人から2237万人へと327万人増加している。2001年には第1号被保険者は2154万人存在したが、そのうち、保険料納入者は1384万人で、被保険者の64%にすぎない。

保険料を納入していないものなかには免除されているものもいるが、2年間に1ヵ月分の保険料を納めていない未納者も265万人いる。また、制度へ加入すべきでありながら未加入者が99万人いるといわれている（平成11年国民年金被保険者実態調査）。

このように保険料の納付率（被保険者のうち免除者を除いて、納付された月数と納付すべき保険料の月数の割合）は年々低下しており、平成10年の76.6%から平成14年には62.8%へと5年間で13.8%ポイント減少している。平成14年度の納付率を年齢階級別にみると、年齢階層が低いほど納付率が低い。40～44歳では納付率が65.1%であったのに対して、20～24歳では47.4%と低くなっている。そして、この若い年齢層で非正社員化が急速に進んでおり、加入要件を満たさない非正社員の増加が年金制度の空洞化をもたらしていることがわかる。

2 正社員の減少と非正社員の増加

表2-3は、総務庁の就業構造基本調査から、1987年から02年にかけて、正社員比率と非正社員比率の推移をみたものである。1987年には役員を除く雇用労働者の80.3%が正社員、パート・アルバイト、嘱託などの非正社員は19.7%であった。それが2002年では正社員が68%、非正社員が31.9%であり、

表2-4 パート/アルバイト労働者増加の要因分解 1992～2000年

(%)

	供給要因による寄与率	需要要因による寄与率
パート	33.2	62.4
アルバイト	-22.2	124.1
パート÷アルバイト	5.5	93.3

注：合計が100%にならないのは、交差項が存在するため。

データ出所：総務省【就業構造基本調査】。

3割を超える雇用労働者が非正社員になっている。ちなみに、ここでいう非正社員には、パート・アルバイト、嘱託、派遣労働者といった労働者がふくまれている。

とくに興味深いのが97年と2002年の変化である。この5年間だけで正社員が約400万人減少している。そして、非正社員が361万人増加しているのである。

しかし、ふえているのは雇用労働者のなかでの非正社員だけではない。雇用されない個人事業主もふえている。国際競争が激化するなかで、専門的な業務をアウトソーシングしたり、製造業では構内下請けによって直接働いている企業で採用されていない労働者がふえている。それらの多くの労働者が実際に厚生年金制度に加入しているのかどうかを把握するのはむずかしい。

3 非正規労働者はなぜふえたのか

以上みたように年金制度の空洞化は、専業主婦が保険料を支払わないことによるよりも、むしろ非正社員や自営業者のなかで社会保険制度への未加入者や保険料の未納者がふえていることによってもたらされているのである。今後非正規労働者がふえれば、問題はさらに深刻化するだろう。なぜ、労働力の非正規化は起きているのだろうか。

非正規労働者の増加要因は、大きく分けて需要要因と供給要因の二つに大別することができる。この二つの要因が非正社員増加をどの程度説明するのかをみたのが表2-4である。

それによると、92年から2002年までのパート・アルバイト比率の上昇のほ

とんども、企業が非正規に採用をシフトしたことによる需要要因によって説明できることがわかる。ただし、アルバイト労働者にくらべて、パートタイマーでは供給要因の寄与率が大きく、3割は供給要因によって説明できる。家族のニーズに合わせた働き方をするためにパート就労を希望する人もふえていることがわかる。

もっとも興味深いのはアルバイトである。供給要因がマイナスになっている。これは従来アルバイトを選びやすい年齢層（10代）の雇用者数が減少したことによって生じている。

そして、10代でアルバイト数の減少を補っているのが20代である。20～24歳層の雇用者数は163万人減少しているのに対して、アルバイト数は逆に51万人増加している。

この10年間で15歳から24歳の労働者数は238万人減少している。しかし、アルバイト数は、この10年間に30万人増加している。つまり、10年前にくらべて、この年齢層で、正社員の就業機会が大幅に減少し、アルバイトが大幅に増えたということである。

企業が採用方針を変えて非正社員を増やしているのは、経済のグローバル化のなかで、変化に柔軟に対応できる労働力が必要になっているからである。この動きは先進国一般に広がっている。

労働力の非正規化を、年金制度との関連で論じれば、事業主の社会保険料の負担に、雇用形態による制度的な差が設けられていたり、あるいは、労働者の社会保険料負担がある一部の労働者には免除されているような場合は、社会保険料の負担が少ない雇用形態が必要以上にふえてしまう傾向がある。それは、さきにも述べたように、競争環境がきびしくなるなかで、人件費を削減するという事業主のインセンティブが強くなっているからである。

厚生年金の保険料率は現在標準報酬の13.58%であるが、これを労使折半で支払うので、企業からみると、厚生年金（医療保険）の加入義務があるかないかによって人件費負担が大きく変わってくるのである。

社会保険の適用から除外されているのは、

- ①1日の所定労働時間かつ1カ月の勤務日数が一般社員のおおむね4分の3以下である。

②年収が130万円未満のサラリーマンの妻。

③日々雇い入れられるもの。

④2カ月以内の期間を定めて使われている者。

⑤4カ月以内の季節的業務に使用される者。

である。

つまり有期契約の労働者や短時間労働者の多くは加入の義務が課されていないのである。それが有期契約の労働者やパート・アルバイト労働者をふやす一要因になっている。

4 非典型労働増加と社会保障制度の国際比較

表2-5は、非正規労働者の社会保障制度への適用要件を国際比較したものである。イギリス、ドイツ、日本において、短時間労働者の適用除外の制度がある。日本では、年収130万円、あるいは労働時間が一般労働者の4分の3に満たないものが除外される。イギリスは、時間ではなく週当たりの所得が72ポンド（約1万3270円）未満であれば適用除外を受ける。また、ドイツは、週15時間未満の短時間労働者に適用除外が認められている。

適用除外の有無と各国のパートタイマー増加の現状をみると、適用除外のあるドイツやイギリスで増加が大きいだけでなく、正社員とのあいだの賃金格差が大きい傾向がある。たとえば、ドイツでは、88年から98年に労働力に占めるパートタイマーの割合が13.2%から18.3%に増加している。その多くが週15時間未満働くパートタイマーだといわれている（ホフマン＝ウォルウェー 2003）。また、イギリスでは、88年から98年にかけては21.9%から24.9%と3%の増加にすぎないが、オランダについてパート比率の高い国になっている（大沢＝ハウスマン 2003）。

さらに、オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツの4カ国で正社員とパートタイマーの賃金格差を比較した研究によると、労働者の属性や人的資本の蓄積度等をコントロールすると、イギリスとドイツでのみ賃金格差が存在したが、その他の2カ国では格差は存在しなかった（権丈ほか 2003）。

90年代になって経済のグローバル化が進展し、コスト競争が激しくなるなかで、このような要件が非典型労働者の増加と経済的な地位の低下をもたら

表2-5 各国の年金制度、保険料率と非典型労働者への適用状況

国名	制度	料率	労使による負担の割合	非典型労働者に対する適用除外要件	
				短時間労働者	臨時労働者
日本	社会保険	13.58%	労使折半	労働時間が一般労働者の4分の3未満あるいはサラリーマンの妻で年収130万円未満の者	2カ月未満の雇用契約を結んでいる者
アメリカ	社会保険	12.40%	労使折半	雇用形態のいかんを問わず適用(年金額算定の根拠となる保険料記録は年780ドル(8万8850円)以上の収入について行なわれる)	
イギリス	社会保険	21.90%	労10.0% 使11.9% (2001)	逸72ポンド(1万3270円 年換算では3744ポンド(69万0130円))未満の被用者と年収3955ポンド(72万9030円)未満の自営業者は強制加入	
オランダ	社会保険	17.90% (1999)	全額 個人負担	雇用形態のいかんを問わず適用	
ドイツ	社会保険	19.10%	労使折半 (2000)	月収630マルク(3万9090円 年換算では7560マルク(46万9100円))未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入(加入しない場合でも、事業主に対して年間2カ月または50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される)	
デンマーク	税+ 社会保険	定額保険料	労1/3 使2/3	1月の労働時間が39時間未満の労働者は社会保険の負担義務がない	

している。

適用除外の要件は他の国にくらべて日本で大きく、それゆえに非典型労働者の増大もいちじるしい(とくにアルバイトやパート)。それが年金制度を空洞化させている。今後の制度改革においては、とくに事業主負担のあり方についての見直しが必要になっていないだろうか。どのような雇用形態の労働者を雇うのかは、個人の事業主の裁量にまかされるべきであり、その選択に社会保険制度は中立に設計される必要がある。

本章では、非正規労働者の増加と年金制度との関連について考えた。夫婦の分業を前提としてつくられた日本の社会の仕組みが、時代が変わったいま、正社員と非正社員の格差を必要以上に大きくする仕組みに変わっている。

従来は、非正社員の多くは既婚女性であり、世帯主のもとで経済的な保障があった。ところが、いまは、多くの若者が非正社員として働いている。経済的に自立できないので親元で暮らしており、年金制度にも加入していない。

本章では、その原因が経済のグローバル化といった構造変化にあること、そのなかで、社会保険加入要件に、正社員と非正社員のあいだに差があることが、事業主に非正社員を雇うインセンティブを与えていることを指摘した。

短時間労働者の社会保険料負担を免除している国は他の先進国にもあるが(たとえばイギリスやドイツ)、事業主負担については、原則的には、どのような雇用形態で採用されていても、負担に差がつけられない制度がつけられている。

21世紀は多様な働き方を認める社会がつけられる必要がある。そのために雇用形態の違いにかかわらず事業主が社会保険料を負担する仕組みをつくる必要があるのではないだろうか。

参考文献

- 大沢真知子(2003)「非典型労働の増大と女性の就業選択——日本とアメリカとヨーロッパの比較」、雇用・能力開発機構、財団法人統計研究会【構造調整と労働市場：賃金・雇用構造の変化に関する調査研究報告書】。
- 大沢真知子=ハウスマン・スーザン編(2003)(大沢真知子監訳)【働き方の未来——非典型労働の日米欧比較】日本労働研究機構。
- 大沢真知子(2004)「女性の就業と子育てコスト」、毎日新聞社人口問題調査会編【超少子化時代の家族意識】毎日新聞社。
- 小原美紀(2001)「専業主婦は裕福な家庭の象徴か?——妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」、【日本労働研究雑誌】No. 493。
- ホフマン・エデルランド=オーリック・ウォルウェー(2003)「デンマークとドイツにおける就業形態の変化：典型的な働き方はどのように変わるのか」、大沢真知子=ハウスマン・スーザン編(2003)。

ハウスマン・スーザン = 大沢真知子 「非典型労働の増加の要因と労働市場に与える影響に関する日米比較」、大沢真知子 = ハウスマン・スーザン編 (2003)。

経済産業省 (2005) 「男女共同参画に関する調査——女性の人材活用と企業の経営戦略の変化に関する調査」経済産業省。

権丈英子、シブ・グスタフソン、セシール・ウェッツェルズ (2003) 「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働：就業選択と賃金格差」、大沢真知子 = ハウスマン・スーザン編 (2003)。

永瀬伸子 (2003) 「雇用形態の多様化・家族と社会保障の形」全国勤労者福祉振興協会。

野口やよい (2004) 「年収1/2時代の再就職」中央公論新社。

Smith, Ralph E. (1979). *Subtle Revolution*, Washington D.C.: The Urban Institute.